

DIE SPITZE Verdächtig

So unterschiedlich menschliche Individuen auch sind, eines haben alle gemeinsam: Sie sind verdächtig. Wer zum Beispiel Saudi, Marokkaner, Libyer oder Iraker ist, ist verdächtig, einen Terroranschlag zu planen. Will so jemand länger in Deutschland bleiben, muss er den Sicherheitsbehörden Fragen beantworten wie, ob er eine »Spezialausbildung im Gebrauch von Sprengstoff« hat. Das widerspricht zwar rechtsstaatlichen Prinzipien, sagt der Deutsche Anwaltsverein. Aber die staatlichen Behörden juckt das nicht; sie sehen in Befragungen eine scharfe Waffe im Kampf gegen den Terror. Wer den Terrorismus bekämpfen will, muss offenbar auch ein besonderes Auge auf Gewerkschafter haben. Deutsche Dienststellen sollen dem amerikanischen Heimatschutzministerium künftig mitteilen, ob jemand Mitglied einer Gewerkschaft ist. Denn, so der Staatssekretär im Bundesinnenministerium, Altmaier: »Die Relevanz der Gewerkschaftszugehörigkeit einer Person für die Bekämpfung des internationalen Terrorismus ist in besonderen Fällen nicht vollständig auszuschließen.« – Aber keine Panik. Der Datenschutz ist in besten Händen: Kürzlich war zu lesen, dass Innenminister Schäuble den Datenschutz verbessern will. Und zum gemeinsamen Nachdenken darüber lud er einen ein, der da genauso kompetent ist wie er selber: den Chef der Telekom.

ALTERSTEILZEIT

Fast alle Betriebe nutzen sie

Die Warnstreiks sind in allen Bundesländern stark ausgeweitet worden. Schon in den letzten drei Wochen, bis Mitte Juni, haben sich über 200 000 Menschen an Protestaktionen beteiligt.

Am 18. Juni, einen Tag nach Redaktionsschluss von **direkt**, wird in Baden-Württemberg zum fünften Mal über eine Anschlussregelung zur Altersteilzeit verhandelt. Jörg Hofmann, IG Metall-Bezirksleiter in Stuttgart, hatte vorher erklärt, Ziel sei nach wie vor, bis Ende Juni zu einem Ergebnis zu kommen.

In der vierten Runde hatten die Arbeitgeber ein »Zwei-Säulen-Modell« präsentiert. Die erste Säule umfasste **kollektive Regelungen**: Für bestehende Betriebsvereinbarungen soll es danach einen Bestandsschutz über 2009 hinaus geben. Künftige Betriebsvereinbarungen sollen dagegen nur freiwillig sein. **Individuelle Ansprüche** auf Altersteilzeit (zweite Säule) sollen nur noch besonders belastete Beschäftigte haben (die lange in Nacht- oder Wechselschicht gearbeitet haben), und maximal zwei

Prozent der Beschäftigten. Außerdem sollen sich die Beschäftigten künftig an der Finanzierung beteiligen. Darüberhinaus können Betriebe nur freiwillig, einzelvertraglich Altersteilzeit anbieten.

Anspruch für alle

Die Große Tarifkommission Baden-Württemberg und der Beirat der IG Metall stellten klar, dass sie eine erzwingbare Regelung für alle Betriebe wollen, die es bis zu fünf Prozent der Belegschaft ermöglicht, in Altersteilzeit zu gehen. Alle Beschäftigten sollen einen verbindlichen Anspruch haben und die Arbeitgeber die Bezüge und die Beiträge zur Rentenversicherung aufstocken.

Umfragen in baden-württembergischen Betrieben ergaben, dass 87 Prozent die Altersteilzeit nutzen, auch viele kleinere Firmen. In Ostdeutschland liegt die Quote sogar bei fast 100 Prozent. Die Altersteilzeit hat die Übernahme von Auszubildenden und die Altersstruktur der Belegschaften nach der Umfrage positiv beeinflusst.

ARBEITSZEIT-RICHTLINIE

Tarifverträge jetzt wichtiger denn je

Der Rat der EU hat sich auf einen Kompromiss zur Arbeitszeit-Richtlinie geeinigt. Dieser Kompromiss sieht vor, dass die maximale wöchentliche Arbeitszeit bei 48 Stunden liegt. In Ausnahmefällen kann sie allerdings bis auf 60 oder sogar 65 Stunden pro Woche ausgeweitet werden.

Dies öffnet nach Ansicht des Ersten Vorsitzenden der IG Metall, Berthold Huber, eine Hintertür, um die Arbeitszeit zu verlängern. Angesichts der Ausnahmen, die die Richtlinie zulässt, kommt

es für Huber nun noch mehr als früher auf gute tarifliche Regelungen an. Angesichts dieser EU-Vorgaben könnten Arbeitnehmer in Zukunft nur durch gute Tarifverträge vor längeren Arbeitszeiten geschützt werden, sagte Huber. Er warnte die Arbeitgeber, auch in ihren kühnsten Tagträumen nur ja keinen Gedanken an diese Hintertür zu verschwenden.

Nach jahrelangem Streit hatten sich die EU-Arbeitsminister Mitte Juni auf den Kompromiss zur Arbeitszeitrichtlinie geeinigt.

12

Inhalt

FUSSBALL-EM

Was dürfen die Beschäftigten?

SEITE 2

RENTENPOLITIK:

Initiative als Grundlage für Debatte

SEITE 3

VERTRAUENSLEUTE

Aktiv und offensiv im Betrieb

SEITE 4

LEIHARBEIT:

Schutz auch für Hochqualifizierte

SEITE 5

STICHWORT:

Stressbarometer

SEITE 6

ARBEIT UND RECHT:

Zustimmungspflicht bei Ein-Euro-Jobs

SEITE 7

INFOS UND TIPPS

SEITE 8

Die Fußball-EM interessiert Beschäftigte nicht nur in ihrer Freizeit. Doch welche »Fernsehrechte« hat die Belegschaft im Unternehmen. **direkt** fragt:

Werden die Spiele der Fußball-EM bei euch im Betrieb übertragen?

»Eine spezielle Regelung haben wir nicht getroffen. Radio hören ist prinzipiell erlaubt. Hierüber wurde schon vor Jahren eine Verabredung mit der Geschäftsleitung getroffen. Danach ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, der sein privates Radio mit zur Arbeit bringt, es bei der GEZ zu melden. Die Gebühr hierfür müssen die Kollegen selbst zahlen.«

Susanne Hausherr, Betriebsrätin, DEW, Witten

»Die Zentrale hat eine schriftliche Anweisung an die einzelnen Werke gegeben, in der ersucht wurde zu untersagen, die Spiele live am Bildschirm zu verfolgen. In den Abteilungen organisieren sich die Kollegen jetzt selbst, um die Spiele anzuschauen. Die einzelnen Führungskräfte akzeptieren das auch deshalb, um es sich mit der Motivation der Belegschaft im Betrieb – sagen wir es einmal so – nicht zu verscherzen.«

Wolfgang Nieke, stellvertretender BR-Vorsitzender, Daimler, Untertürkheim

»Im Werk Bremen gibt es keine konkreten Regelungen zur Live-Übertragung der Fußballspiele. Radio hören ist aber erlaubt. Für die Kolleginnen und Kollegen in der Produktion wird über das sogenannte Andonboard – auf dem sonst immer die Zahlen der produzierten Fahrzeuge übertragen werden – ein Live-Ticker geschaltet. So kann die Belegschaft zumindest immer den aktuellen Stand der Spiele verfolgen. Gleiches gilt für das Intranet: dort kann man auch immer den aktuellen Spielstand abfragen.«

Ralf Wilke, VKL-Vorsitzender, Daimler, Bremen

»Der Betriebsrat und die Geschäftsleitung haben eine Vereinbarung getroffen, womit die Belegschaft gar nicht gerechnet, und sich darum um so mehr darüber gefreut hat. Danach werden alle Spiele der Deutschen Mannschaft in verschiedenen Räumlichkeiten, wie die Hauptkantine, übertragen. Beschäftigte, die die Übertragung während ihrer üblichen Arbeitszeit dort verfolgen wollen, müssen sich das von ihrem Meister genehmigen lassen. Wenn die die Produktionsabläufe nicht gehindert werden, sollen die Meister dem prinzipiell zustimmen. Die Übertragung gilt nicht als Arbeitszeit. Wer sich die Spiele anschauen will, muss diese Zeit als Freizeit abgelten – beispielsweise Mehrarbeit – oder unbezahlten Urlaub nehmen.«

Nadine Henn, JAV-Vorsitzende, Volkswagen Braunschweig

»Eine Betriebsvereinbarung gibt es nicht. Falls es in die betrieblichen Abläufe passt, können die Kollegen während dieser Zeit aber Urlaub nehmen. Außerdem ist Radiohören während der Arbeit erlaubt.«

Herbert Deinzer, stellv. VK-Leiter, BMW, Regensburg

Aktiver Betriebsrat gefragt

Die Fußball-EM ist in vollem Gange, das Viertelfinale steht vor der Tür. Doch EM-Begeisterung hin oder her – am Werkstor hört der Spaß meistens auf. Betriebsräte können einiges im Sinne der Beschäftigten regeln.

Grundsätzlich gilt, der Beschäftigte muss auch weiterhin pünktlich zur Arbeit erscheinen und darf den Arbeitsplatz auch nicht früher verlassen. Der Arbeitgeber darf die Arbeitszeit nicht willkürlich festlegen. Jede Änderung der Arbeitszeit wie etwa Überstunden unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates. Der Betriebsrat kann zusammen mit der Unternehmensleitung die Arbeitszeiten fußballfreundlich ändern oder eine Tauschbörse für Schichtdienste einrichten. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf eine andere Schicht, wenn er ein Spiel live sehen will.

Einige Betriebe haben im Vorfeld Betriebsvereinbarungen geschlossen. Bei Spielen, die viele nicht verpassen wollen, kann vereinbart werden, vor- oder nachzuarbeiten.

Doch was gilt, wenn Beschäftigte kurzfristig Karten für ein bestimmtes Spiel ergattert haben? In dem Fall darf der Chef nicht ohne weiteres den Urlaub verweigern. Dafür muss er betriebliche Gründe nachweisen. Grundsätzlich kann an Einzeltagen Urlaub genommen werden. Einmal genehmigter Urlaub darf nur in Ausnahmefällen widerrufen werden. Der Arbeitgeber muss für die Kosten des Tickets aufkommen, wenn er einen bereits gewährten Urlaubstag widerruft und der Arbeitnehmer das Fußballspiel nicht besuchen kann.

Am Arbeitsplatz gilt: Ob Radio gehört oder fern gesehen werden darf, muss jeweils mit dem Chef vereinbart werden. Für ein mitgebrachtes Radio- oder Fernsehgerät zahlt der Arbeitnehmer die GEZ-Gebühr selbst.

Ein Bierchen zum Spiel trinken geht nur, wenn kein Alkoholverbot im Betrieb besteht. Restalkohol am Tag danach kann zum Problem werden, wenn er die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt.

TECHNISCHE BERUFE

IG Metall unterstützt Pakt für Frauen

Politik und Wirtschaft wollen mehr Frauen für technische Berufe gewinnen. Sie haben dazu den Nationalen Pakt zur Förderung von Frauen in mathematischen, ingenieur- und naturwissenschaftlichen sowie technischen Berufen, kurz »Mint« ausgerufen. Die IG Metall will ihn mit eigenen Akzenten unterstützen. Das sagte Vorstandmitglied Regina Görner anlässlich der Auftaktveranstaltung des Nationalen Pakts in Berlin.

Für Görner reicht es nicht aus, den Mangel an Frauen in techni-

schen Berufen ständig zu beklagen. Die Unternehmen müssten in diesen Berufen vielmehr Arbeitsbedingungen anbieten, die nicht nur den Lebensvorstellungen von jungen Frauen, sondern auch denen vieler junger Männer entgegenkommen. Frauen hätten kein Problem mit Technik, aber mit Arbeitsbedingungen, die sich noch immer am Bild des männlichen Alleinverdieners orientieren. Das Bild der IT-Berufe sei noch viel zu sehr vom Typ der »Rund-um-die-Uhr-Arbeit« geprägt.

IMPRESSUM

direkt - Der Infodienst der IG Metall
Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzels, Bertin Eichler
IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main
Redaktionsleiterin: Susanne Rohmund (verantw. i. S. d. P.), Chefredakteurin: Susanne Rohmund
Redaktion: Fritz Arndt, Dirk Erb, Martina Helmerich, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Antonela Pelivan; Gestaltung: Gudrun Wichelhaus; Bildredaktion: Michael Schinke
Vertrieb: Reinhold Weißmann, Tel.: 069/66 93-22 24, Fax: 069/6693-25 38, vertrieb@igmetall.de; Druck: apm AG, Darmstadt
Anzeigen: Patricia Schledz, Tel.: 06151/8127-0, Fax: 06151/809398, schledz@zweiplus.de
direkt im Internet: www.igmetall.de/direkt
TELEFON DER REDAKTION: 069/6693-2633 · FAX: 069/6693-2000 · DIREKT@IGMETALL.DE
Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

IG Metall-Initiative für solidarische Alterssicherung

Angesichts sinkender Renten und drohender Altersarmut startet die IG Metall eine politische Initiative »Für einen neuen Generationenvertrag«. Diese Initiative ist Grundlage für eine Debatte.

Arbeitslose bleiben immer länger ohne Job. Niedrigeinkommen, Minijobs und Leiharbeit nehmen zu – für die gesetzliche Rentenversicherung sind die Veränderungen mit schmerzlichen Einnahmeverlusten verbunden. »Bisher reagiert die Politik darauf vor allem mit Leistungskürzungen, Teilprivatisierung der Alterssicherung und der Rente mit 67.« Das kritisiert Hans-Jürgen Urban, der im IG Metall-Vorstand für Sozialpolitik zuständig ist. Die Folge seien erheblich niedrigere Renten. Weder die betriebliche Altersversorgung noch Privatversicherungen könnten diese Sicherungslücken aber ausreichend

Die Initiative in Kürze:

- ▶ Alle Erwerbstätigen in die Rentenversicherung.
- ▶ Renten wieder an Einkommensentwicklung koppeln.
- ▶ Betriebsrenten für alle.
- ▶ Flexible Altersübergänge statt Rente mit 67.
- ▶ Flächendeckende Mindestlöhne.

schließen. Die IG Metall startet darum eine Initiative, die die gesetzliche Rentenversicherung wieder stärkt und der betrieblichen Alterssicherung eine wichtige Rolle zuweist.

Im Mittelpunkt steht dabei die Fortentwicklung der gesetzlichen Renten- zu einer solidarischen Erwerbstätigenversicherung. Dabei sollen alle Berufstätigen – auch Selbstständige, Freiberufler, Beamte und Parlamentarier – in den Solidarverbund des gesetzlichen Systems einbezogen werden. Die Arbeitgeber sollen die Hälfte der Beiträge übernehmen.

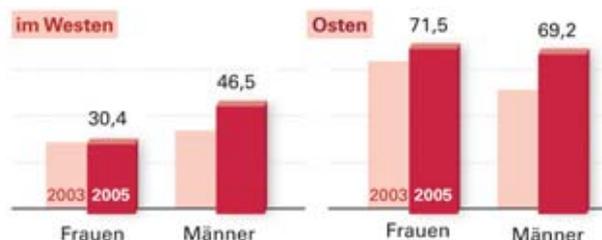
Rente mit 67 muss weg

Als solidarische Erwerbstätigenversicherung soll die gesetzliche Rentenversicherung die tragende Säule der Alterssicherung bleiben. Dabei will die IG Metall, dass die Beiträge für Langzeitarbeitslose erhöht und niedrige Rentenversicherungsbeiträge aufgestockt werden.

Insgesamt soll das Rentenniveau künftig wieder an die allgemeine Einkommensentwicklung angepasst werden. Außerdem will die IG Metall die Arbeitgeber verpflichten, für alle Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung anzubieten. In Ausnahmefällen sollen sich die Unternehmen alter-

Abschläge schmälern die Rente

Anteil der Neurentner mit Abschlägen, in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, FDZ-RV, Berechnungen IAQ 2007, ©Hans-Böckler-Stiftung 2007

Schon heute wird ein Großteil der Neurentner über Abschläge gekürzt. Auf diese Weise lag 2006 die Durchschnittsrente im Westen nur noch bei 790 Euro monatlich. Sechs Jahre zuvor waren es noch 883 Euro.

nativ an privaten Versicherungen der Beschäftigten beteiligen können. Die umstrittene Rente mit 67 soll abgeschafft werden. »Sie entspricht weder den betrieblichen Realitäten noch den Bedürfnissen der Menschen«, stellt der IG Metall-Vorstand in einem Thesenpapier fest.

Statt der Rente mit 67 fordert die IG Metall flexible Ausstiegsmöglichkeiten vor dem 65. Lebensjahr. Dazu gehört auch, die Altersteilzeit-Regelungen zu erhalten und Altersteilzeit weiterhin öffentlich zu fördern.

▶ *Dazu auch: Beschluss des DGB-Bundesvorstands: »Solidarische Alterssicherung stärken, Sicherungslücken schließen, Altersarmut verhindern.« www.dgb.de*

▶ *»Für einen Neuen Generationenvertrag«. Thesen der IG Metall www.extranet.de*

MINDESTLOHN

Endlich Bewegung

Vorsichtig optimistisch bewertet die IG Metall die Ergebnisse des Koalitionsausschusses zum Mindestlohn.

Mit seinen Vorschlägen zu Mindestarbeitsbedingungs- und Entsendegesetz habe Bundesarbeitsminister Olaf Scholz (SPD) einen vernünftigen Weg eingeschlagen, sagte der Erste Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber. Damit bestehe die Chance, zu einem abgestimmten System von tariflichen und gesetzlichen Mindestlöhnen zu kommen. »Zumindest ist die Bewegungslosigkeit überwunden.« Huber forderte die Union auf, diesen Weg mitzugehen.

Extranet

Lesefreundlicher durch neue Technik

Das Extranet wird nutzerfreundlicher. Es bekommt ein neues Layout und nutzt einen größeren Teil des Bildschirms.

Wir tragen so der technischen Entwicklung Rechnung und stellen von einer Auflösung von 800 Pixel in der Breite auf 1000 Pixel um. Dadurch sind die Spalten breiter, Bilder bekommen mehr Platz und auch die Schrift wird größer. Rundum wird das Extranet einfach lesbarer. Außerdem: die von uns ausgewählten Presseartikel bieten wir künftig im PDF-Format

an. Sie sind damit besser lesbar, enthalten Abbildungen und Infografiken und sind komfortabel ausdrückbar. Durch technische Neuerungen und ein neues Redaktionssystem werden wir noch schneller und aktueller.

Genug Gründe, wieder einmal im Extranet vorbei zu schauen oder sich erstmalig anzumelden. Es lohnt sich, denn auch Tarifverträge und Seminare können online recherchiert werden. Der tägliche Infodienst ist bereits um 10 Uhr fertig und liefert Infos kompakt.

▶ *Das Extranet bietet einen täglichen Infodienst. Dieser Dienst der IG Metall weist auf Neuigkeiten hin, empfiehlt interessante Presseartikel und enthält außerdem einen Servicetipp sowie eine Grafik.*

Extranet: extranet.igmetall.de
Erstanmeldung: extranet.igmetall.de/erstanmeldung

Aktiv und offensiv im Betrieb

► **Im Vertrauensleuteausschuss des Vorstands sitzen Vertrauensleute aus allen Bezirken. Sie beraten den Vorstand und koordinieren die Betriebspolitik.**

► **Mehr Infos für Vertrauenskörperleitung gibt es im VKL-Newsletter:**
 ► www.extranet.igmetall.de
 → **Aktive**
 → **Vertrauensleute**
 → **Newsletter**

► **Die CD für die Vertrauensleute-Arbeit »Aktiv im Betrieb« ist im Extranet für 65 Cents zu bestellen:**
 ► www.extranet.igmetall.de
 → **Aktive**
 → **Vertrauensleute**
 → **Service** → **Material**

Die Arbeit im Betrieb muss aktivierend und offensiv sein, meint der Zweite Vorsitzende der IG Metall, Detlef Wetzell.

»Wenn die IG Metall die Durchsetzungsfähigkeit in Betrieb und Gesellschaft erhalten und ausbauen will, brauchen wir eine beteiligungs-, mitglieder- und konfliktorientierte Politik im Betrieb. Dabei spielen die Vertrauensleute eine herausragende Rolle. Sie müssen unsere Experten für Beteiligung werden«, sagte Wetzell auf der Tagung des Vertrauensleuteausschusses in Bocholt.

Den Erfolg konflikt- und beteiligungsorientierter Arbeit im Betrieb bestätigt auch eine Verwaltungsstellen-Umfrage des IG Metall-Ressorts Vertrauensleute: Eine hohe Resonanz und Mobilisierung gibt es bei der Ansprache über Konfliktthemen im Betrieb. Besonders gut läuft es, wenn möglichst viel Verantwortung an Vertrauensleute und Mitglieder übertragen wird. Schwierig ist es hingegen, Mitglieder für die Vertrauensleute-Arbeit zu motivieren, insbesondere bei den Hochqualifizierten. Vertrauensleute-Arbeit sei schwer zu erklären und wird oft als zu formal

empfunden. Was die Arbeit vor Ort laut Befragung mehr braucht, sind gezielte Materialien für die Arbeit und mehr Informationsaustausch, beispielsweise über erfolgreiche Praxisbeispiele.

Arbeits-CD »Aktiv im Betrieb«

Genau das hat das Ressort Vertrauensleute mit dem Vertrauensleuteausschuss jetzt erarbeitet: Eine CD, die alles für die Arbeit vor Ort bietet. Von Vorlagen für Visitenkarten, Flugblätter und Aushänge, Gesetze, Arbeitshilfen zu Wahlen, Aktionen, Bildungsplanung und Mitgliedergewinnung. Bis hin zu Broschüren, Präsentationen und Links zu allen betrieblichen Themen, etwa zu Arbeitsplatzsicherung oder Antirassismus. Zu allen Themen sind Artikel aus Metallzeitung und direkt gesammelt. Und: Auf der CD werden zahlreiche Praxisbeispiele für gute Vertrauensleute-Arbeit im Betrieb dargestellt.

Von der Erstauflage der CD »Aktiv im Betrieb« mit 15 000 Exemplaren sind bereits kurz nach ihrem Erscheinen Ende Mai 9000 vergriffen. Die CD soll jetzt noch einmal neu aufgelegt werden. Sie ist im Extranet-Shop zu bestellen.

BRANCHENKONFERENZ BAHNINDUSTRIE

Licht am Ende des Tunnels

Comeback für die Bahn dank hoher Dieselpreise: Der Gütertransport auf der Schiene rechnet sich für die Unternehmen wieder. Hersteller von Schienenfahrzeugen und Bahntechnik sehen Licht am Ende des Tunnels. Damit diese Entwicklung anhält, sind Produktinnovationen ebenso wichtig wie eine stärkere Unterstützung durch die Politik. Das stellten rund 60 Betriebsräte und Experten auf einer zweitägigen Branchenkonferenz der Bahnindustrie in Potsdam fest.

Die Hochtechnologie-Branche mit derzeit 150 000 Beschäftigten hat nach enormen Umstrukturierungen seit den 90-er Jahren ihre Spitzenstellung im nationalen und internationalen Markt behauptet, heißt es in einer Studie der SCI

Verkehr GmbH im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Nach enormen Auftragseinbrüchen wegen geringerer Bestellungen des Hauptkunden Deutsche Bahn seit 2003 stellen die Autoren fest: »Die deutsche Bahnindustrie lebt de facto von ausländischen Aufträgen.« Sie sei auf den preissensiblen Massenmärkten in Übersee ebenso erfolgreich wie auf den Spezialmärkten in europäischen Wachstumsregionen.

Wachsam verfolgen Unternehmen und Betriebsräte Bestrebungen, »Monster-Trucks« auf den Straßen zuzulassen. Nachdem der Versuch scheiterte, solche über 25 Meter langen 60-Tonner in der Bundesrepublik einzuführen, steht das Thema jetzt für ganz Europa auf der Tagesordnung.

► Im Gespräch

WULF SIEPERT

Vertrauenskörperleitung Bosch Reutlingen

? **direkt:** Ihr habt dieses Jahr 150 neue Vertrauensleute gewonnen – zumeist Jüngere. Wie geht das?

► **Wulf Siepert:** Wir sind ja im Betrieb unterwegs und schauen uns Leute an, die wir haben wollen. Das sind einmal JAVis, die ja schon Erfahrung haben. Aber auch Beschäftigte, die uns wegen Problemen ansprechen, die auch andere betreffen. Da wissen wir: Die sind engagiert. Die sprechen wir an.

? **direkt:** Und wie motiviert Ihr die?

► **Siepert:** Wir sagen »Wenn Du willst, dass es besser wird: Im Vertrauenskörper kannst Du mitgestalten.« Wir sagen aber auch offen: Das kostet Freizeit. Auch wenn wir versuchen, viel während der Arbeitszeit unterzubringen, etwa als BR-Info. Bei uns gibt es viele Projekte und Ausschüsse, beispielsweise »Frieden und Soziales« oder »Familie und Beruf«. Da kann jeder wirklich mitgestalten. Dort kristallisieren sich auch gute, engagierte Leute für die Vertrauenskörperleitung heraus.

? **direkt:** Wie lange plant ihr vor?

► **Siepert:** Meinen Nachfolger als VK-Leiter [heute 36 Jahre alt] habe ich fünf Jahre lang aufgebaut. Davor hatte ich mehrere in der engeren Auswahl, bis ich mich für ihn entschieden habe. Der ist erst mal erschrocken. Da muss man behutsam Ängste abbauen. Nach und nach habe ich ihm immer mehr Verantwortung übertragen.

? **direkt:** Wie kann man jemanden für die VK-Leitung vorbereiten?

► **Siepert:** Einmal durch Schulungen. Aber am wichtigsten ist: Überall mitnehmen. Auch zum Verhandeln mit dem Arbeitgeber. Da ist die VKL immer dabei. Die Jungen dürfen da einfach keine feuchten Hände mehr bekommen.

? **direkt:** Kann das auch in anderen Betrieben so klappen?

► **Siepert:** Ich denke ja. Die Jungen brauchen Perspektiven nach der JAV. Da muss man als Älterer auch rechtzeitig übergeben. Denn nach mir soll es ja weitergehen.

Betriebsräte bei Ford dämmen Leiharbeit ein

Hohe Qualifikation schützt nicht vor unsicheren Jobs. In Entwicklungszentren sind oft bis zu 40 Prozent der Ingenieure Leiharbeiter oder Externe mit Werkverträgen. Die Betriebsräte von Ford haben Betriebsvereinbarungen durchgesetzt, um das Verhältnis zwischen eigenen Beschäftigten und ausgeliehenen auf ein »erträgliches« Maß zu bringen.

Im Kölner Entwicklungszentrum von Ford forschten zuletzt neben rund 2000 »Baseheads« (fest Angestellten) 1200 Leiharbeiter, etliche weitere mit Werkverträgen und diverse »Systemlieferanten«. Viele arbeiteten vier, fünf oder sogar acht Jahre in unterschiedlichen Funktionen bei Ford.

Know-how in Europa sichern

2007 zogen die Betriebsräte die Notbremse. Anlass dazu war ein neues globales Entwicklungskonzept. Ford holt sich, wie andere Unternehmen auch, zunehmend Fachwissen im Ausland: Sei es, dass indische, rumänische oder russische Ingenieure angeheuert oder dass neue Entwicklungszentren in außereuropäischen Regionen angesiedelt werden. So geht technologisches Know-how in Deutschland verloren, das für die

Zukunft der hiesigen Standorte wichtig ist.

Darum wollten die Betriebsräte mit einer Betriebsvereinbarung festlegen, wo Kernkompetenzen angesiedelt und was auf keinen Fall extern vergeben werden soll. Außerdem sollte ein »erträgliches« Verhältnis von festen und Leiharbeitern definiert werden. Ziel ist: 80 zu 20. Um Druck auf die Unternehmensleitungen zu erzeugen, verweigerte der Gesamtbetriebsrat alle Vertragsverlängerungen über 2007 hinaus. Mit Erfolg: Er setzte eine europäische Betriebsvereinbarung durch.

»Werkverträge, bei denen wir immer schon der Auffassung waren, es handle sich um unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung, wurden in Leiharbeitsverträge umgewandelt«, berichtet Dieter Hinkelmann, der Gesamtbetriebsratsvorsitzende. Rund 350 Fälle waren das bisher. Vorteil: Leiharbeitsverhältnisse kann der Betriebsrat im Rahmen seiner Rechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz kontrollieren, Werkverträge kaum.

Viele Betriebsräte wissen nicht, wer mit Werkvertrag woran wie lange und unter welchen Bedingungen arbeitet. Wie viele es sind, können sie nur daran erahnen,

dass die Parkplätze und die Kantinen voller werden.

Bei Ford wollen die Betriebsräte in den nächsten vier bis fünf Jahren einen großen Teil der Leiharbeitsverhältnisse in feste Arbeitsplätze umwandeln. Der Anfang ist gemacht. »Im ersten Schritt sind uns 100 Einstellungen gelungen«, schildert Hinkelmann. Davon 80 in Köln und 20 am englischen Standort Dunton. Jedes halbe Jahr analysieren die Eurobetriebsräte jetzt mit den Geschäftsleitungen auf EU-Ebene die neuen Entwicklungsprojekte und ermitteln den Bedarf an fest Angestellten.

Sehr früh mitreden

»Es ist ein geregeltes Verfahren, das es uns Betriebsräten erlaubt, in einem sehr frühen Stadium im Prozess der Personalplanung entscheidend über Festangestellte, Leiharbeiter und Werkverträge mitzureden«, kommentiert Hinkelmann die Vereinbarung.

Die Betroffenen wissen es zu schätzen. Viele treten in die IG Metall ein. »Wir kennen das aus der Fertigung«, sagt Hinkelmann, »wo wir schon längere Zeit eine Betriebsvereinbarung haben. Die Leute wissen, wer das zustande gebracht hat.«

► *Wie sieht es mit Leiharbeiter- und Werkvertragsarbeitnehmern in Entwicklungszentren aus? Und was können Betriebsräte tun? Darüber diskutierten Betriebsräte in einem Workshop der IG Metall. Informationen gibt es bei: **Christian.Brunckhorst@igmetall.de** Telefon: 069 – 6693-2012 und **Vanessa.Barth@igmetall.de** 069 – 6693-2693.*

► *»Engineering workspace« heißt ein Netzwerk der IG Metall. Hier können Ingenieure und Technikspezialisten Kontakte knüpfen, sich austauschen und informieren, zum Beispiel über Ingenieursgehälter in der Metall- und Elektroindustrie. **www.engineering-igmetall.de***

STUDIE

Sackgasse Niedriglohn – nur jeder Achte kann aufsteigen

Arbeit mit Niedriglohn ist für viele Menschen eine Sackgasse. Zu diesem Ergebnis kommt eine Untersuchung des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Die Forscher hatten gefragt, was aus Menschen geworden war, die 1988/99 im Niedriglohnsektor vollzeit beschäftigt waren. Gut sechs Jahre später arbeitete jeder Dritte noch immer in diesem Bereich. Nur jeder Achte hatte den Aufstieg in einen besser bezahlten Job geschafft.

Allerdings gab es bei den Befragten große Unterschiede, je nach Qualifikation, Geschlecht und Alter. Jüngere und gut ausgebildete

Geringverdiener waren deutlich häufiger aufgestiegen als Unqualifizierte. Auch für Frauen und Ältere blieb der Niedriglohnsektor oft eine Einbahnstraße. So waren beispielsweise die Aufstiegschancen von Männern doppelt so hoch wie die von Frauen. Dabei sind Frauen mit einem Anteil von 60 Prozent im Niedriglohnsektor wesentlich stärker vertreten als Männer.

Einflussfaktor Betriebsgröße

Während gut ein Viertel der Arbeitnehmer zwischen 14 und 24 Jahren über gute Chancen verfügte, ihr Einkommen zu verbessern, war es unter den 35- bis 54-Jährigen nur jeder Zehnte. Ein ähnliches Bild

zeigte sich auch beim Ausbildungsniveau. Die Aufstiegschancen gut Qualifizierter waren im Vergleich zu niedrig Qualifizierten mehr als doppelt so hoch.

Eine wichtige Rolle spielt außerdem die Betriebsgröße. Je größer das Unternehmen, desto höher ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass Geringverdiener innerbetrieblich oder durch einen Wechsel in diesen Betrieb den Aufstieg schaffen.

Der Niedriglohnsektor ist in den letzten Jahren stark gewachsen. Mehr als jeder sechste Vollzeitbeschäftigte gehört inzwischen zu den Geringverdienern. Und diese Zahl könnte nach Ansicht der Forscher noch weiter steigen.

► *Die Ergebnisse der IAB-Studie mit allen Zahlen und Grafiken gibt es im Internet in einer Kurzfassung: **www.iab.de***

Stress am Arbeitsplatz schadet der Gesundheit. Wer ihn abstellen will, muss zunächst nach den Ursachen suchen. Die IG Metall hat ein »Stressbarometer« entwickelt,

die Beschäftigten als Experten und Expertinnen ihrer eigenen Arbeitsbedingungen gefragt. Hier setzt auch das Stressbarometer an. Es besteht aus einem Fragebogen, einer Handlungshilfe und einem Auswertungsprogramm. Mit dem Fragebo-

Die Antworten sind in die Kategorien »nie«, »selten«, »oft« und »immer« eingeteilt. Sie erleichtern Arbeitnehmervertretern damit die Auswertung. Werden Fragen überwiegend mit »nie« oder »selten« beantwortet, liegt alles im grünen Bereich. Handeln müssen Betriebsräte überall dort, wo Beschäftigte Fragen mit »oft« oder »immer« beantwortet haben.

... Stressbarometer

mit dem Arbeitnehmervertreter die Quellen im Betrieb aufspüren können.

Nach dem Arbeitsschutzgesetz müssen Arbeitgeber ermitteln, welche Gefahren von der Arbeit für ihre Beschäftigten ausgehen und wie sie beseitigt werden können. Dazu gehören auch psychische Belastungen. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz haben Betriebsräte die Pflicht, darauf zu achten, ob der Arbeitgeber diesen Auftrag auch erfüllt. Wie Belastungen ermittelt werden sollen, schreibt der Gesetzgeber nicht vor. Hier können Betriebsräte ein entscheidendes Wörtchen mitreden.

Psychische Belastungen, wie Termindruck oder Konflikte am Arbeitsplatz, lassen sich oft schwerer ermitteln als körperliche Belastungen, wie schweres Heben oder Lärm. Für Stress gibt es keine klassischen Grenzwerte. Deshalb sind

gen können psychische Belastungen in vier Bereichen abgefragt werden:

► Der erste Teil ermittelt **Arbeitsbedingungen, die Stress auslösen**. Hier werden Arbeitsabläufe und -organisation, das Betriebsklima und Umgebungseinflüsse unter die Lupe genommen.

► Der zweite Teil untersucht Arbeitsbelastungen, die die Beschäftigten **psychisch ermüden**. Dabei geht es im Wesentlichen um Regelungen der Arbeitszeit und der Arbeitseinteilung.

► Der dritte Teil fragt nach Arbeitsbedingungen, die zu »psychischer Sättigung« (Symptome sind zum Beispiel Überdross, Gereiztheit, innere Kündigung) führen oder **monoton** sind.

► Der vierte Teil stellt fest, inwiefern durch beobachtende Tätigkeiten **gesundheitliche Risiken** für die Beschäftigten bestehen.

Für Betriebsräte, die mit diesem Thema Neuland betreten, bietet es sich an, zunächst nur einzelne Schwerpunkte zu untersuchen. Sie sollten sich dazu zunächst einzelne Bereiche oder Abteilungen vornehmen. So können sie erste Erfahrungen mit dem Instrument sammeln und mögliche Korrekturen vornehmen, bevor sie Schritt für Schritt den ganzen Betrieb untersuchen. Sinnvoll ist es oft auch, zunächst nur einzelne Belastungsaspekte wie Arbeitszeit oder Termindruck zu untersuchen. Das gilt besonders dann, wenn ein bestimmtes Thema, wie etwa überlange Arbeitszeiten, im Betrieb eh gerade ansteht.

Es empfiehlt sich außerdem, die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung in einer Betriebsvereinbarung festzuhalten. Das macht die Sache für alle verbindlich.

Das Stressbarometer gibt es im Internet. Es kann dort online bestellt werden:
► www.igmetall.de/gutearbeit
→ *Materialien/Bestellungen*

VW - G E S E T Z

Appell an EU

Die EU-Kommission soll das Verfahren gegen den Berliner Entwurf für ein neues VW-Gesetz zurückziehen. Dazu hat sie der Beirat der IG Metall am 10. Juni aufgefordert. Wie berichtet, will die Bundesregierung das Vetorecht des Landes Niedersachsen bei wichtigen Entscheidungen, wie Betriebsschließungen, erhalten. Die EU sieht darin eine Behinderung des »freien Kapitalverkehrs«. Dagegen sieht der Beirat den Entwurf im Einklang mit europäischem Recht. Er setze in Zeiten des global agierenden Kapitals ein positives Zeichen. Vor den anstehenden Europawahlen müsse das Vertrauen der Bürger in ein soziales Europa gestärkt werden.

► *Die vollständige Resolution zum VW-Gesetz steht im Internet unter:*
► www.igmetall.de
→ *Branchen*

H O C H S C H U L E

Für mehr Qualität

Die Hochschullandschaft ist seit vielen Jahren in Bewegung. Mit Bachelor und Master sollen deutsche Uniabsolventen für Europa fit gemacht werden. Damit bei der Umstellung der Studiengänge die Qualität nicht zu kurz kommt, engagiert sich die IG Metall seit vielen Jahren in verschiedenen Gremien der Akkreditierungsagentur für Studiengänge der Ingenieurwissenschaften, Informatik, Naturwissenschaften und Mathematik (ASIIN).

Vor kurzem wurde ein neuer Vertreter der IG Metall für den Vorstand der ASIIN vorgeschlagen. Alfred Eibl, Betriebsratsvorsitzender bei Infineon München, tritt sein neues Amt mit Beginn des kommenden Jahres an.

W E T T B E W E R B

Gegen Ausgrenzung

Zum vierten Mal lädt der Verein »Mach meinen Kumpel nicht an zum Wettbewerb »Gelbe Hand« ein. Gesucht werden Beiträge für Gleichberechtigung und gegen Ausgrenzung und Rassismus im Betrieb. Dabei sind der Fanatsie keine Grenzen gesetzt. Teilnehmer können sich mit Plakaten, Postkarten oder Collagen, Reportagen, Filmen oder Fotos bewerben. An dem Wettbewerb teilnehmen können Schülerinnen und Schüler von Berufsschulen, Beschäftigte aus Betrieben und Verwaltungen sowie Gewerkschaftsmitglieder.

Mehr Informationen zum Wettbewerb und Material gegen rechte Parolen im Internet:

► www.gelbehand.de

EINSTELLUNG

Ein-Euro-Jobs sind zustimmungspflichtig

Bei der Einstellung von Ein-Euro-Jobbern hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Dazu muss der Betriebsrat etwa prüfen, ob Gründe nach § 99 Abs. 2 BetrVG der Einstellung entgegenstehen. Im Falle von Ein-Euro-Jobs hängt die Einstellung zudem davon ab, ob die Arbeitsgelegenheit zusätzlich ist. Trifft das nicht zu, kann die Zustimmung ebenfalls verweigert werden.

BAG vom 2. Oktober 2007 – 1 ABR 60/06

VEREINBARUNG

Es können auch Teile gekündigt werden

Die Betriebsparteien können in einer Betriebsvereinbarung regeln, ob Teile der Vereinbarung gekündigt werden können oder nicht. Treffen die Betriebsparteien keine Vereinbarung, können Teile unter bestimmten Voraussetzungen dennoch gekündigt werden. Das ist dann zulässig, wenn der Teilkomplex auch in einer eigenen Betriebsvereinbarung geregelt werden könnte. Das Äquivalenzgefüge einer Betriebsvereinbarung wird anders als bei Tarifverträgen und Arbeitsverträgen durch Teilkündigungen in der Regel nicht gestört.

BAG vom 6. November 2007 – 1 AZR 826/06

BETRIEBSRAT

Einsichtsrecht auch bei elektronischen Daten

Mitglieder des Betriebsrats haben das Recht, Unterlagen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse jederzeit einzusehen. Dieses Recht erstreckt sich auch auf elektronisch gespeicherte Daten des Betriebsrats. Dieses Einsichtsrecht wird durch einen Beschluss des Betriebsrats, Einsicht in elektronisch gespeicherte Daten nur den Ausschussmitgliedern zu gewähren, verletzt.

LAG Niedersachsen vom 17. Dezember 2007 – 12 TaBV 86/07

BETRIEBSÜBERGANG

Kündigungen können nichtig sein

Arbeitgeber können das Kündigungsverbot nicht umgehen, indem sie Beschäftigte mit dem Hinweis auf eine geplante Betriebsveräußerung und auf Arbeitsangebote des Betriebserwerbers auffordern, selbst zu kündigen oder einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben. Das gilt unabhängig davon, ob sie vom Verkäufer oder vom Erwerber des Betriebes dazu aufgefordert werden. Da damit das Kündigungsverbot nach § 613 a Abs. 4 Satz 1 BGB umgangen werden soll, gelten sowohl die Aufhebungsverträge als auch die neuen Anstellungsverträge als nichtig. Die ursprünglichen Arbeitsverhältnisse bleiben bestehen und gehen auf den Erwerber über.

Kommt es bei einer späteren echten Betriebsstilllegung zu damit begründeten Kündigungen, muss der Betriebsrat nach § 102 BetrVG dazu auch dann angehört werden, wenn die Betriebsstilllegung bereits erfolgt ist. Insoweit steht dem Betriebsrat ein Restmandat nach § 21 b BetrVG zu.

BAG vom 25. Oktober 2007 – 8 AZR 917/06

BETRIEBSRENTE

Schutz vor Insolvenz des Arbeitgebers

Eine Betriebsrente ist unter bestimmten Voraussetzungen gegen die Insolvenz des Arbeitgebers geschützt. Bei einer Betriebesrente in Form einer Direktversicherung ist der Arbeitgeber der Versicherungsnehmer. Die Beschäftigten sind die Begünstigten. Wenn im Versicherungsvertrag ein unwiderrufliches Bezugsrecht der Begünstigten vorgesehen ist und die Voraussetzungen der gesetzlichen Unverfallbarkeit (§ 1 b BetrAVG) erfüllt sind, kann der Arbeitgeber nicht über die Versicherung verfügen. Wird der Arbeitgeber insolvent, können die Begünstigten vom Insolvenzverwalter die Übertragung der Versicherung verlangen.

BAG vom 31. Juli 2007 – 3 AZR 446/05

VERTRAGSÄNDERUNG

Vergütung kann abgesenkt werden

Im gegenseitigen Einvernehmen sind Vertragsänderungen möglich. § 613 a BGB hindert Arbeitnehmer und Inhaber nicht daran, nach einem Betriebsübergang einzelvertraglich Vergütungen abzusenken. Das gilt im ersten Jahr nach Betriebsübergang nicht, wenn die alte Vergütung tariflich geregelt war. *BAG vom 7. November 2007 – 5 AZR 1007/06*

EIGENTÜMERWECHSEL

Regelungen müssen überführt werden

Eine Betriebsvereinbarung kann tarifliche Ansprüche nicht einschränken. Wechselt ein Betrieb den Inhaber, so müssen die Regelungen eines Tarifvertrages in das Arbeitsverhältnis nach § 613 a, Abs. 1 Satz 2 BGB überführt werden. Das kann auch eine Betriebsvereinbarung des Erwerberunternehmens, in der schlechtere Bedingungen geregelt wurden, nicht verhindern. Die ehemaligen Tarifregelungen können nach § 613 a, Abs. 1 Satz 2 BGB nur durch einen neuen Tarifvertrag beim Erwerber abgelöst werden. Dies gilt unabhängig davon, ob die allgemeine Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG eingreift oder ob dies bei einem Sozialplan nach § 112 Abs. 1 Satz 4 BetrVG nicht der Fall ist.

BAG vom 6. November 2007 – 1 AZR 862/06

FREISTELLUNG

Anspruch auf Vergütung

Vergütungsansprüche bleiben in der Regel bestehen, auch wenn Beschäftigte von der Arbeit freigestellt sind. Verweigert der Arbeitgeber die Vergütung, weil der Arbeitnehmer während der Freistellung nicht leistungsfähig gewesen sein soll, muss er das im Streitfall beweisen.

BAG vom 23. Januar 2008 – 5 AZR 393/07

► **Rechte von Leiharbeitern:**
Die DGB Rechtsschutz GmbH hat einen Themenflyer zur Leiharbeit herausgegeben. Das Infoblatt kann im Internet heruntergeladen werden.
► www.dgbrechtsschutz.de
→ Service → Informationsmaterial

TERMINE

21. bis 24. September
Für Betriebsräte, die vorhanden, im Unternehmen einen Europäischen Betriebsrat (EBR) zu gründen, veranstaltet das EBR-Team beim Vorstand der IG Metall ein Grundseminar »**Europäische Betriebsräte**«. Das Seminar befasst sich unter anderem mit den gesetzlichen Grundlagen und EU-Richtlinien, der praktischen Vorgehensweise, den Eckpunkten für den Abschluss von Vereinbarungen und vermittelt Einblicke in die industriellen Beziehungen anderer Länder. Das Seminar (Nummer LH 03908) fällt unter Paragraph 37,6 BetrVG und findet in der IG Metall-Bildungsstätte Lohr statt. Die Anmeldung erfolgt über die zuständige Verwaltungsstelle. Informationen gibt es bei Marion.Brandeburger@igmetall.de

MATERIAL

► **Flyer:** Der Flyer »Leiharbeit« der DGB Rechtsschutz GmbH informiert betroffene Arbeitnehmer, wie sie sich im Konfliktfall zu verhalten haben und beantwortet rechtliche Fragen zur Leiharbeit. PDF zum Herunterladen:

► www.dgbrechtsschutz.de
→ Informationsmaterial

► **Europa:** IG Metall, IG BCE, DGB-Bildungswerk und Friedrich-Ebert-Stiftung haben eine neue Broschüre mit dem Titel »Gewerkschaften in Russland heute – Verstehen aus der Geschichte« herausgegeben. Darin wird geschildert, wie in Russland freie und demokratische Gewerkschaften gegründet werden konnten und welchen Herausforderungen sie sich stellen müssen. Bestellung oder Download unter:

► www.extranet.igmetall.de
→ Themen → Europa

► **Migration:** Mitgliederwerbung ist Schwerpunkt der neuen, aktuellen Ausgabe der IG Metall-Broschüre »IGMigration«. Neben einer Analyse der Mitgliederentwicklung von Migranten in der IG Metall werden Praxisbeispiele genannt, wie Mitglieder in Betrieben mit einem hohen Migrationsanteil geworben wurden. Zudem gibt es Tipps sowie Hinweise auf interessante Bücher und Materialien.

► www.extranet.igmetall.de
→ Themen → Migration
→ IGMigration

ZITATE

»Die Vorbildfunktion unserer Manager muss neu definiert werden. Ich kann mich doch nicht vom Zeitgeist dahinschleudern lassen und sagen: Na ja, was alle machen, kann nicht schlecht sein.«

Albrecht Fürst zu Castell-Castell, Ehrenvorsitzender der Fürstlich Castell'schen Bank.

TAGUNG

25. bis 26. September

»**Gute Arbeit aus Gleichstellungs- und Geschlechterperspektive**« lautet der Titel der diesjährigen Gleichstellungstagung der Hans-Böckler-Stiftung. Unter anderem finden Podiumsdiskussionen zu Themen wie Entlohnung, Gesundheit, Work-Life-Balance, demographischer Wandel und Beteiligung statt. Zudem werden Kriterien und Möglichkeiten für gute Arbeitsbedingungen und geschlechterspezifische Besonderheiten ausgelotet. Eine Freistellung nach Paragraph 37,7 BetrVG ist beantragt. Tagungsort: Umweltforum in Berlin. Mehr Infos und Anmeldung unter:

► www.boeckler.de
→ Veranstaltungen

STELLENANGEBOTE

Die Verwaltungsstelle **Augsburg** sucht ab Herbst für eine unbefristete Vollzeitstelle eine/n

politische/n Sekretär/in (Jugend).

Aufgaben: Betriebe und Mitglieder betreuen. Gewerkschaftliche Jugendarbeit. Jugend-, Auszubildenden- sowie Gesamtjugend- auszubildendenvertretungen betreuen. Berufliche Bildungsarbeit koordinieren. Nach der Einarbeitung sollen weitere Aufgaben übernommen werden.

Anforderungen: IG Metall-Trainee-programm, Akademie der Arbeit oder Fachwissen aus anderen gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen. In der Regel abgeschlossene Berufsausbildung. Erfahrungen mit betrieblicher Interessenvertretung und gewerkschaftlicher Jugendarbeit.

Bewerbungen bis 18. Juni an:
IG Metall, z. H. Jürgen Kerner, Am Katzenstadel 34, 86152 Augsburg. Telefon 0821 – 720 89-11.



Karikatur: Thomas Plassmann